



Personal och Kompetensförsörjningsplan 2023 med plan för 2024-2030

Kultur- och fritidsförvaltningen

Personal och Kompetensförsörjningsplan 2023 med plan för 2024-2030

Inledning

Kommunal verksamhet är kunskapsintensiv och medarbetare och dennes kompetens är dess viktigaste tillgång. Samtidigt är den i regel kommunens största kostnad. Förmågan att hitta nya vägar till kompetensförsörjning utöver att rekrytera, attrahera, utveckla, behålla är avgörande för att klara den demografiska utmaning vi står inför när det gäller personal- och kompetensförsörjning.

Förvaltningen ska redovisa nämndens personalförsörjningsbehov utifrån volymökning pga. demografiska förändringar, personalomsättning samt pensionsavgångar för 2023 med plan för år 2024-2030. Förvaltningen ska också redovisa tänkta strategier och åtgärder som vidtas i syfte att skapa nya vägar till kompetensförsörjning för att på så sätt säkerställa att kompetens finns för att nå verksamhetens mål.

Kultur- och fritidsförvaltningen utvecklar och analyserar kultur- och fritidsverksamheten i Linköpings kommun genom att arbeta långsiktigt för att uppfylla kultur- och fritidsnämndens mål om en attraktiv, hälsosam och kreativ stad. På förvaltningen arbetar cirka 260 tillsvidare- eller visstidsanställda medarbetare. Förvaltningen har ett brett och varierat uppdrag med ett stort antal olika verksamheter.

Målet att Linköpings kommun ska ha goda arbetsplatser där varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet, har inflytande och delaktighet är en viktig del i personal- och kompetensförsörjningsarbetet. Kommunens arbetsplatser ska präglas av jämställdhet, mångfald och goda arbetsvillkor vilket gör kommunen till en attraktiv arbetsgivare.

Inom Kultur- och fritidsförvaltningen är det av stor vikt att arbeta systematiskt för att utvecklas som attraktiv arbetsgivare så att medarbetare inom förvaltningen trivs, utvecklas i takt med verksamheten och väljer att stanna kvar i organisationen. Arbetsmiljö och möjlighet till delaktighet och inflytande på arbetsplatsen är två exempel på områden som är prioriterade och viktiga att arbeta med inom förvaltningen.

Verksamhetsanalys och Nya vägar till kompetensförsörjning

Efterfrågan på kommunens kultur- och fritidsverksamhet förändras i takt med att antalet invånare i kommunen ökar och att samhället utvecklas. Den förändrade efterfrågan gäller både inriktning av verksamhet och den geografiska placeringen. Efterfrågan på verksamheten kommer också förändras när förutsättningar i vår omvärld förändras. Samhället går alltmer mot en utökad digitalisering vilket ställer andra kompetenskrav på förvaltningens medarbetare.

Förvaltningen behöver fortsätta arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare både ur perspektivet behålla medarbetare samt attrahera nya, och rätt typer av medarbetare utifrån hur verksamheten utvecklas. Förvaltningen behöver bland annat se över så att all kompetens används på rätt sätt, att verksamheten utnyttjar modern teknik så att förvaltningen verkar för att ha ett hållbart medarbetarskap samt ledarskap. Nya vägar till kompetensförsörjning behövs för att säkerställa fortsatt leverans av välfärd.

Konjunkturläget på arbetsmarknaden leder till stor konkurrens om arbetskraften, endast kännbart inom någon yrkesgrupper på förvaltningen. Kultur- och fritidsförvaltningen behöver arbeta för att säkerställa bra metoder för en fungerande kompetensöverföring och med mentorskap för minska sårbarheten. Flera olika aktiviteter planeras även inom kommunen för att främja ett förlängt och förändrat arbetsliv.

Förvaltningen har idag inga nationella bristyrken och har idag en rimlig personalomsättning. Trenden om att vara rörlig på arbetsmarknaden kan komma att påverka en ökad personalomsättning i framtiden. Idag finns det behov av strukturomvandling av kompetensbehovet som ungdomsverksamheten står inför i och med verksamhetens framtida uppdrag. En utmaning är nyrekrytering av ungdomscoacher (före detta fritidsledare) där rekryteringsbasen är hanterbar, men fortfarande otillfredsställande för att kunna möta förändrade behov, förändrade arbetssätt samt tillförsäkra framtida kompetensförsörjning. Förvaltningen har även sett över möjligheten till breddad kompetens avseende andra yrkeskategorier, som till viss del är svårrekryterade, såsom bibliotekarier. I arbetet med kompetensförsörjningen kommer förvaltningen under 2023 utgå ifrån de nio strategierna i Linköpings kommuns kompetensförsörjningsprogram.

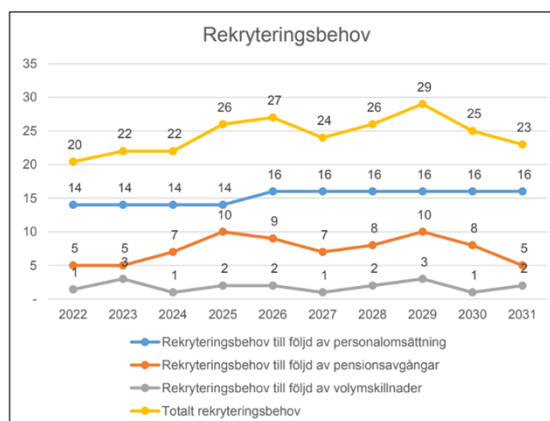
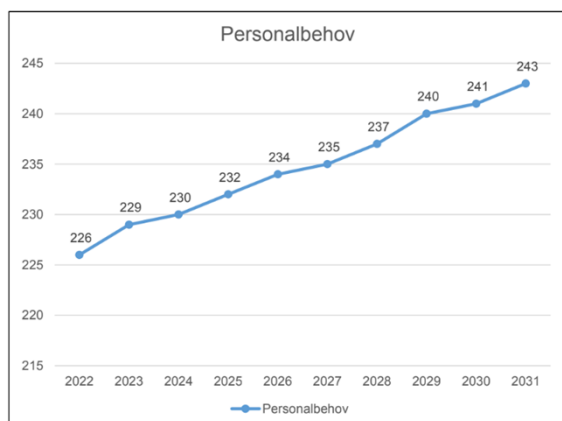
Införande av rätt till önskad heltidssysselsättning har i vissa fall inneburit kostnadsökningar. Förvaltningen behöver fortsätta att utveckla bemanningsplaneringen. Införandet behöver kombineras med att minska antalet ofrivilliga deltids- och tidsbegränsade anställningar, dock har förvaltningen flertalet medarbetare som frivilligt önskar arbeta deltid.

Ledarskapet är avgörande för möjligheten att attrahera och behålla medarbetare med god kompetens och engagerade. För att utveckla verksamheten behöver verksamheten chefer som kan leda och driva förändring tillsammans med sina medarbetare. En avgörande roll spelar de chefer som finns närmast verksamheten. Kultur och fritidsförvaltningen arbetar kontinuerligt för att stärka och utveckla ledarskapet i organisationen. Riktade insatser för att stärka ledarskapet kommer att göras under budget- och planperioden.

Sverige demografiska utveckling förändras då antal äldre personer i samhället ökar kraftigt och medellivslängden ökar. Det tar idag längre tid för unga personer att komma ut på arbetsmarknaden samtidigt som det finns stora grupper nyanlända som står utanför arbetsmarknaden. För att följa teknikens utveckling och inte skapa större glapp behöver förvaltningen kompetensutveckla chefer och medarbetare och ställa högre krav på samarbete mellan olika aktörer i samhället. Linköpings kommun som arbetsgivare behöver ha en öppenhet för olikheter och mångfald och bilden av vem som kan klara av uppdragen som verksamheten utför. Inom Kultur- och fritidsförvaltningen är det bland annat viktigt att fortsätta ta emot praktikanter och medverka i olika arbetsmarknadsåtgärder. Inom Kultur- och fritidsförvaltningen arbetar idag många specialister där det kan vara svårt att ersättningsrekrytera varför förvaltningen behöver arbeta vidare med mentorskap och kompetensväxling för att minska sårbarheten.

Kultur- och fritidsnämnden har inga krav på nya kostnadsdämpande åtgärder i internbudget 2023 med plan för 2023-2027. Däremot återfinns åtgärdskrav i budget 2020 med plan för 2021-2023, som nämnden hanterar genom att omprioritera outnyttjade medel från exempelvis tilldelade medel för framtida anläggningsprojekt. Detta innebär att kultur- och fritidsnämndens ekonomiska förutsättningar är i stort oförändrad mellan 2022 och 2023. Kostnaden för merparten av anläggningsprojekten kommer emellertid att uppstå till fullo under 2025 och 2026. Förvaltningens sedan tidigare minskade administrativa resurser (med administrativa resurser avses såväl stödprocesser som sakkunniga) innebär ökad sårbarhet i förvaltningens administration, samtidigt som möjligheterna att genomföra såväl nämndspecifika som kommunövergripande uppdrag begränsas

Resultatet av personalframskrivning, personal och rekryteringsbehov på en övergripande nivå för Kultur- och fritidsnämnden



*Diagrammet med personalbehov baseras på årsarbetare.

Personalframskrivningen visar ett jämt flöde i behov de kommande åren. Det finns ett normalt rekryteringsbehov som är hanterbart vid god planering.

Åtgärdslista

1. Förvaltningen arbetar med införande av digitala verktyg för att effektivisera processer. Viktigt att kompetensutveckla medarbetare i takt med ny teknik.
2. Införande av rätt till högre sysselsättningsgrad pågår inom förvaltningen, undantaget kulturskolan där flertalet medarbetare önskar arbeta deltid.
3. Förvaltningen skapar strukturer som möjliggör ett mer omfattande mottagande av deltagare inom olika arbetsmarknadsåtgärder.
4. För att behålla och utveckla personal arbetar förvaltningen med att utveckla strukturen för arbetsmiljöarbetet inom organisationen.
5. Förvaltningen arbetar genom riktade insatser med att utveckla förutsättningarna för att stärka medarbetares möjlighet till inflytande och dialog.
6. Införande av samverkansavtal inkluderat att partsgemensamt skapa en organisation och goda förutsättningar för samverkan på alla organisatoriska nivåer med bas i arbetsplatsernas APT
7. Lyfta fram perspektivet av att utvecklas som attraktiv arbetsgivare i lönestrategi för förvaltningen. Så att duktiga medarbetare sporras att bidra till att verksamheten utvecklas och väljer att stanna kvar i organisationen.
8. Stärka chefer förutsättningar och utveckla ledarskapet inom organisationen.

